心理科学进展 2019, Vol. 27, No. 8, 1354–1362
Advances in Psychological Science DOI: 10.3724/SP.J.1042.2019.01354

·研究构想(Conceptual Framework)·

工会实践对员工工作幸福感的影响：基于工具–情感的双路径视角*

张戌凡[1] 席 猛[2]
([1]南京师范大学金陵女子学院，南京 210097) ([2]南京大学商学院，南京 210093)

摘 要 日益僵化的传统管理手段、多元化的新生代员工利益诉求，以及频发的企业劳资冲突，导致中国基层工会在劳资关系中日趋式微，进而陷入组织不愿投资、员工主动抛弃的双重困境。基于"工具–情感"双路径的视角和遵循"情境–认知"的逻辑框架，为了在理论上和实证上回答"加强工会的实践效用能否给企业带来回报"这一问题，拟通过在组织层次和个体层次测量工会实践的跨层次研究方法，探讨工具性/情感性工会实践是否能够通过缓解劳资冲突提高员工工作幸福感这一理论问题，并进一步研究在这一作用链上的边界条件。如此便揭示了基层工会在实现劳资双赢的实质性价值以及对员工幸福感的影响功效，既是对管理科学"有良心研究"的伦理回应，也是加强基层工会组织建设的重要策略。

关键词 工会实践；劳资冲突；工作幸福感；双路径；新生代员工
分类号 B849:C93

1 问题的提出

西方国家因经济结构的转变和新自由主义经济政策的推行，主要国家工会参与率下降，工会职能日渐衰落。中华全国总工会则基于自身的政绩追求和树立一个市场化的、积极发挥作用的形象诉求，积极推进外资企业("攻坚重点企业"，例如沃尔玛)和民营企业("农民工集中入会")的工会改革运动。由于基层工会在组建方式、法律地位、承担职能等均具有"中国特色"，工会研究"应更多地研究美国之外的、在更广泛的经济社会结构中的运行机制，尤其像来自于中国、印度等发展中大国的工会组织" (Freeman, 1985)。近年来，基于劳动关系的日趋复杂和工会加强自身建设的现实需要，中国基层工会及其相关问题的研究开始成为国外顶尖劳动关系期刊关注的焦点(Friedman, 2012)[1]。但现有研究主要在结构主义或制度主义的研究框架中展开，侧重于基于经济学、政治学、社会学和法学等学科体系的制度层次分析(Friedman, 2012; Kai & Brown, 2013; Elfstrom & Kuruvilla, 2014; 姚洋，钟宁桦，2008; Yao & Zhong, 2013; 崔勋，张义明，瞿皎姣，2012; 魏下海，董志强，黄玖立，2013; 罗永华，吴春秀，2018)，更多的是对中国工会功能的研究范式的探讨。然而，与西方国家工会作为一个具有独立利益主体的组织形态不同，中国基层工会从建立之始，其职能定位就存在着"国家–社团"的双重属性，更多地呈现一种嵌入性团队(embedded team)的形态和特征[2]。在传统人力资源管理和组织行为

收稿日期：2018-11-19
* 国家自然科学基金青年基金项目(71702077，71802106)；教育部人文社会科学研究青年项目(18YJC630201)。
通信作者：席猛，E-mail: ximeng16@126.com

[1] 截止到 2016 年，以"China/Chinese union"为关键词，在 Sage 等九大数据库搜索的结果显示，2010 年以后中国工会的研究数量(共 49 篇)占据近 30 年来中国工会研究数量(共 87 篇)的一半以上。
[2] 双重角色定位决定了我国企业工会不以维权为单一的目标驱动，并且不具有清晰的团队边界，这意味着工会需要通过跨越部门与组织边界，与政府、企业和员工等主体(内部与外部)建立良好的沟通与互动，从而实现特定关系网络的高度嵌入。

研究的重点方向——员工–组织关系(employee-organization relationship, EOR)的研究中，“组织”和“工会”对员工的态度和行为以及组织绩效之间的关系探讨始终处于较为模糊的状态。作为一个嵌入性团队，工会对员工态度行为的影响并未从EOR 的探讨中剥离出来，工会在具体管理实践和劳动过程中的效用并不明确，因此应重新聚焦中国情境下企业工会的独特特征，系统探讨企业工会实践的内容结构和影响作用(Chan, 2010)。

纵观国内外学界的工会实践研究，一方面从社会交换理论的工具视角(instrumentality)出发，要么研究边界限定在工会组织内部，更多地探讨工会支持、工会参与、工会工具性(感知) (union instrumentality)、工会绩效评估、工会职能、内部导向/外部导向的工会实践与工会承诺(union commitment)之间的关系(Sverke & Kuruvilla, 2010; Martin & Sinclair, 2010; Tetrick, Shore, Mcclurg & Vandenberg, 2007; Hammer, Bayazit & Wazeter, 2009; 陈万思，姚圣娟，钟琳，2011; Redman & Snape, 2014); 要么突破工会组织的研究边界，探讨上述概念与企业绩效(Lu, Tao & Wang, 2010; 王永丽，郑婉玉, 2012)、福利(Laroche & Wechtler, 2011)、组织公民行为(胡恩华, 2012)之间的关系。另一方面从社会认知理论的情感视角(commitment)出发，主要围绕着工会承诺(union commitment)构念，在劳动关系氛围、心理契约破裂(违背)等情境变量的基础上，探讨工会承诺和组织承诺的双组织承诺与员工绩效、工作满意度、劳权保护等之间的内在机制(崔勋 等，2012; 陈伟光，2012; 王永丽，等，2012; 谢玉华，张群艳，2013; 孙中伟，贺霞旭, 2012; 周恋, 2015)。另一条线索则基于社会交换理论，或者在工会组织边界内，探讨工会工具性(感知)与工会承诺之间的关系，发现工会工具性(感知)是工会承诺(union commitment)或者是工会感知(union perception)的前因变量(Leigh, 2010)和结果变量(Mellor & Golay, 2014; Ilgen, 2016)，抑或两者是一种互惠效应(reciprocal affects) (Redman et al., 2014; Davis, 2013; Zacharewicz, Martínez-Íñigo & Kelloway, 2016)。但尚无研究将工会实践作为一个整合构念，同时从社会交换(工具)和社会认知(情感)两条路径出发，挖掘其内在效用和价值。

目前，中国已形成了一个覆盖各类所有制性质企业、跨越城乡地域差异的全产业工会网络化组织体系，拥有世界上最多会员数和分支机构。工会是实现劳资关系处理制度化的组织前提，也是维护劳动者权益的主要途径。2008 年新《劳动法》的颁布和修订，增强了劳动者的维权意识，新生代员工开始不满足于劳动法律法规以内的最低工资标准、社会保险和劳动保护等“底线型”的权利诉求，更加关注提高工资标准、改善工作条件、缩短工作时间和拥有话语权等“增长型”的利益诉求(Kai et al., 2013; Elfstrom & Kuruvilla, 2014)。结构主义(或制度主义)框架下的工会研究认为，由于肩负“国家–社团”的双重属性(Chan, Snape, Luo & Zhai, 2017)，基层工会负担“维护”和“生产”两个冲突功能，既丧失了作为劳动关系主体劳动者的集体代表者和维护者的合法性地位，又在协调和调解劳动关系的具体实践运作过程中日渐式微[3]。因此，由中华全国总工会发起的自上而下推进的基层工会建设并未得到广大工人群体的参与和认可(Hui & Chan, 2015; 常凯, 2013)。

同时，由于学界对劳资冲突的研究主要集中在劳资关系的历史演变、劳资冲突的原因、及解决方法的规范分析(席猛，赵曙明，2014)，并未将劳资冲突作为一个共同认可的变量加以研究。因此作为判断劳动关系状态和质量的重要指标，对劳资冲突(感知)的研究一直未能突破规范性量表开发的瓶颈，以至于大多数的工会实践研究，集中于“工会–管理”的劳动关系系统内部展开，研究其与企业绩效、员工态度和行为之间的关系。作为一个在实践情境下的嵌入性组织，工作场所的工会实践以及员工所感知的工会实践，是否能、以及有效缓解了哪些维度上的劳资冲突，并无可靠的实证数据佐证。

此外，西方的工会实证研究虽相对成熟并自成体系(Chan et al., 2017)，但均基于西方国家政府、资本和劳工之间相互平衡的劳动关系情境，工会的首要目标在于维权、组织集体谈判和罢工，而这个假设并不适合双重角色定位下的中国特色社会主义工会的理论与实践研究(姚先国，李敏，

[3] 2010 年爆发的南海本田集体停工运动，年轻的一线工人直接绕过工会，直接发起群体行动主张劳权诉求(陈伟光，2012)。新生代员工已不再相信工会可以帮助支持他们解决劳动争议问题。

韩军, 2009)。尤其是近几年, 以 Tsui 等人(2006)为代表的国内外学者开始呼唤“有良心”的管理学研究, 关注企业劳资和谐、企业声誉、员工身心健康、职业幸福和工作满意度等福祉指标, 尝试以建设“健康工作场所”为目标(healthy workplace), 最大限度地整合员工幸福感目标与企业目标(利润率/生产率) (时勘, 周海明, 朱厚强, 郭鹏举, 2016)。员工的工作幸福感是个体工作目标和潜能充分实现的心理感受及愉悦体验, 是一个需要组织和个人持久努力和投资的动态过程。当追求幸福和快乐的新生代员工逐渐成为管理实践的主要对象, 促使学界开始更多地关注如何为员工创造愉悦和有意义的工作生活(Donaldson & Ko, 2010)。以往关于员工幸福感的研究要么是在案例分析中“叙事性”的描述领导者在其中的关键作用, 要么是从组织角度出发探讨员工幸福感与企业绩效、创新行为之间的关系, 但却忽略了嵌入在组织内部的工会对员工幸福感的动态形成机制和效应(Bakker & Oerlemans, 2011; Xanthopoulou, Bakker & Ilies, 2012; Dagenais, Desmarais & Savoie, 2012)。

2 研究构想

如前所述, 为了解决工会实践如何影响员工幸福感的内在机制的问题。本研究基于资源保存理论和社会信息加工理论, 从“工具−情感”双路径出发, 构建了工会实践的概念框架, 在组织和个体层次对中国情境下工会实践和员工幸福感的关系机制进行逻辑推演和提出假设, 未来将根据具体研究模型展开实证检验。本研究将主要包含以下两项研究内容, 一是基础性研究:在 Martinez-Pecino 等人(2010)开发的“劳资冲突”量表的基础上, 加入情感维度, 开发适合中国情境的“劳资冲突”量表。二是工会实践与员工幸福感的关系研究, 具体回答: (1)工会实践与员工工作幸福感的直接关系; (2)基于权利、基于利益、基于情感的劳资冲突感知如何影响员工工作幸福感; (3)工会实践(感知)与员工工作幸福感的情境关系, 即工会直选的调节作用。整体理论框架见图 1。

2.1 劳资冲突与员工幸福感的关系

本部分主要探索劳资冲突与员工工作幸福感的关系。以往西方产业关系研究对劳资冲突的维度划分, 主要集中于两种类型。首先, 利益冲突是雇主与雇员就就业条款与条件产生的冲突, 在集体协议的协商过程中, 雇主与雇员都希望形成更符合自身利益的条款; 当员工期望减少不公正待遇, 消除歧视政策, 提高工资水平, 而管理者或企业组织为了保证生产效率和企业利润无法满足员工期望时, 容易诱发劳资冲突; 其次, 权利冲突是对已经建立的法律或规则在应用和解释时产生的冲突, 主要包括改善员工的工作条件、改组

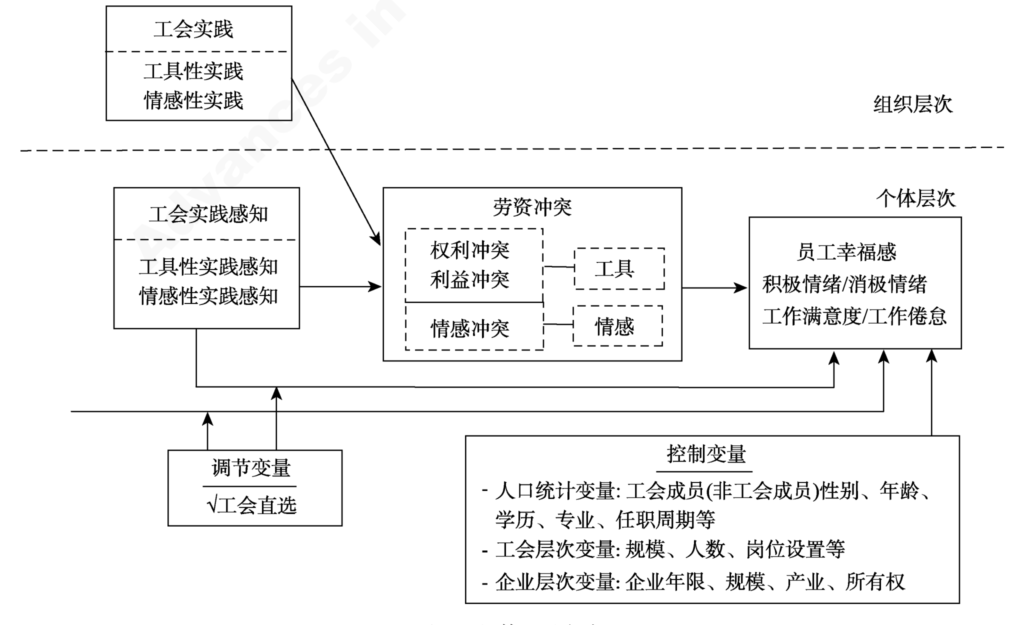


图 1 整体理论框架

工会等。当雇员或雇主一方声明之前的集体协议或工作规范是违法的，或一方的权利没有得到尊重时，权利冲突就产生了。从我国现实的企业情境来看，随着产权关系的多元化和劳资关系市场化，绝大多数企业组织坚持以企业利润为核心的企业文化和追求利润最大化的企业目的，员工只是实现经营目标的手段。此外，企业变革导致的裁员、工伤事故导致的康复保险、特殊工种的合法权益保障均成为转型时期工作场所频发的劳资冲突和矛盾。组织兼并、重组、裁员、新管理手段的运用等带来的冲击，使得组织内员工长期处于紧张状态，工作满意度下降、情绪低迷或耗竭、工作倦怠，严重影响了企业员工幸福感的实现(时勘 等, 2016)。同时雇主或代表雇主的管理者对雇员的歧视、偏见、冷落等现象已经成为危及员工个人情绪，影响员工幸福感实现的关键因素，而这都属于隐性冲突的范畴，在以往产业关系领域对劳资冲突的研究中并未体现。鉴于此，本研究认为研究劳资冲突的维度还应该包含情感冲突。情感冲突是指雇主或雇员因对对方行为上或言语上的不满而产生的叛逆或对立的心理状态，表现为员工的工作倦怠、雇主(管理者)对员工的歧视等。

2.2　工会实践对员工幸福感的作用机制

本部分主要探索工会实践(感知)与员工工作幸福感的关系，分别从企业方和员工方视角出发，研究客观层面——工会实践(工具性实践和情感性实践)对员工幸福感的影响，以及主观层面——员工感知的工会实践职能履行(工具性实践感知和情感性实践感知)对员工幸福感(包括积极情绪/消极情绪、工作满意度)的影响关系。幸福感本身是一种人们在交换关系中形成的认知、情感体验和行为表现，与交换关系密切相关(Häusser, Mojzisch, Niesel & Schulz-Hardt, 2010; Schmitt, Branscombe, Postmes & Garcia, 2014)。首先，从经济交换的角度出发，作为员工的集体代言人，工会是平衡雇佣双方利益冲突的一种非市场机制，当员工认为工会在争取有利的工作条件如工资、福利、工作安全等是有效的，即使与组织、领导互动的过程中受到挫折，工会工具性实践依然是员工汲取安全感的重要来源；同时，员工通过工会代表或其他职工代表形式参与到指导和规范他们工作生活的政策制定过程之中时，自然对组织产生一种压力，限制了资方单方面的行动自主权(Ackers, Marchington, Wilkinson & Dundon, 2005)，促使企业反思、调整或更新人力资源管理策略和手段；其次，从社会交换的角度出发，工会的情感性实践是工会会员对工会的一种整体信念(global beliefs)的体现，是工会重视会员价值和关心会员福利(Shore, Tetrick, Sinclair & Newton, 1994)的信号传递，即企业开始在决策过程中重视员工的意见和利益诉求、将员工视为重要的利益相关者(Humborstad, 2013)，员工得到了更多的信任、重视和尊重，这些经历会让员工感觉到自己在组织中的重要性，进而提高工作满意度和幸福感。第三，从情绪事件理论的角度出发，员工是根据工作中所发生的事情产生情绪反应的，如果工会能够及时与员工沟通，向员工们解释清楚做出某项决策的原因，那么员工会认为工会非常真诚、公开、透明、值得信赖(Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001)。事实上，我国工会在具体实践职能恰恰正是因为缺少对一些关键信息进行充分的解释和说明，员工感受不到工会的存在，对工会组织的信任度降低，认为自己没有得到应有的重视，从而降低员工幸福感。工会实践职能的有效开展是企业员工的重要支持资源，它能够让员工积极地、从容地应对工作中的各种压力和挑战，从而让员工产生较高的幸福感。

假设 1：工会实践(感知)有利于提升员工幸福感。

组织正式系统对成员的影响主要是通过成员对正式系统非正式的、随机的态度和感知而产生。工作幸福感包含了员工对工作的认知、情感和行为倾向，是个体行为相对稳定的直接预测变量。具有积极情绪、安全幸福心理状态的员工必然会有更好的绩效和更低的离职率(Wright & Cropanzano, 2004)，有利于组织的生存与发展。由于个体对环境的感知与其态度之间的关系非常直接，作为产业关系系统中具有结构化特征的组织，工会实践是测量组织内工会–员工间关系质量的重要指标。与西方工会不同，中国工会的职能并不主要负担组织集体谈判和罢工等，更多地起劳资协调者的作用，甚至站在雇主立场帮助缓和劳资双方的冲突。因此，员工对工会这一组织特定子系统的实践感知，是工会成员对于工作场所内员工、工会、和管理者之间互动所产生的气氛、规范、态度和行为的认识，这种主观判断直接影

响了工会成员对于工作场所内劳资冲突的实际感受。 因此，本部分研究内容主要包括两个方面：第一，工会的工具性实践通过影响组织的雇佣实践给员工带来获得更好收入、优先收益、良好工作环境的可能性；而根据经济交换理论，如果工会实践活动使员工积极参与到工会活动中，员工有机会表达他们对工资或者工作环境的意见和看法，工会就能保证员工的合法权利、维护员工权益，员工在工作场所的权利型和利益型劳资冲突感知减少，员工会相应地用自己的实际行动进行交换，努力工作，有助于提高工作满意度和积极情绪，降低员工离职率(Iverson & Currivan, 2010)。第二，站在劳资协调者的地位和角度，中国工会的特殊身份决定了为管理者和员工之间架起一座信任、融洽、互相尊重的桥梁是其义务所在。因此，工会的情感性实践与员工的情绪获得之间的关系受劳资冲突感知程度的影响。如果在一个企业里面，有工会身份的企业员工与管理者之间互不信任，或直接排斥管理者做出的决策，是一个对于劳资双方均不利的局面，员工的工作没有积极性和主动性，工作倦怠、情绪耗竭、负面行为增多，严重影响了企业绩效(Freeman, 1985)。当工会无法给予员工情感支持，员工对工会的信任和承诺机制无法形成，工人只能将对抗的矛头对准组织，除了破坏生产、罢工等损害自己收益的显性劳资冲突形式以外，工人还可以采取消极怠工、工作倦怠等一系列隐性的劳资冲突手段，降低工作满意度、产生负面情绪，同时影响企业绩效的实现。

假设 2：工具型(权利/利益)劳资冲突在工会工具性实践与员工幸福感(工作满意度)之间起着中介作用

假设 3：情感型劳资冲突在工会情感性实践与员工幸福感(情绪体验)之间起着中介作用。

2.3 工会直选的情境效应

工会直选是指基层工会主席直接选举(也包括工会委员选举)，其目的在于提升基层工会选举过程中的民主程度。主要包括两个内容，即工会委员候选人和工会主席的产生方式。首先是候选人的产生方式。根据相关法律法规规定，我国基层工会委员候选人的产生建立在民主集中制基础之上，是先由会员或者会员代表充分酝酿协商的基础上，再经由上届工会委员会、上一级工会或工会筹备组集中提出候选人名单，最后征求会员意见后形成(翟玉娟, 2013)；其次是工会主席的产生形式。由于中国劳动关系改革延续了中国改革开放的渐进性、试验性和地方分割性的特点，因此工会直选程序包括工会委员候选人的产生方式，在不同地区以及不同企业允许保留一定的弹性(闻效仪, 2014)。只要是候选人的产生具有较强的民意基础，候选人的选举不受外界的干扰和控制(罗伯特・达尔，2012)，无论是追求主体民主，即由工会会员直接选举产生工会主席(而非间接选举[4])；还是追求过程民主，即直接选举工会主席的主体可以是工会会员，工会会员代表或者工会委员会，均是工会直选的表述形式。

根据工会过程民主理论(procedural democracy)，工会领导选举过程的民主程度体现了会员对工会的积极控制，有利于工会工作重视和反映工会会员的各项诉求而非其他的外部目标，进而增强会员对工会的服从程度(理查德·海曼，2008)。反之，会员对工会的服从程度为工会的集体代言人角色提供了前提条件，使得工会有较强的民意基础和管理层平等协商，从而更好地代表和维护员工权益(Voss, 2010; Guest, 2004)。相关实证研究结论表明工会直选确实能够体现工会会员对基层工会的控制程度，进而提升基层工会的代表性和独立性(Howell, 2008)。虽然目前尚无经验数据证明工会直选是否能强化工会实践(感知)。但已有研究发现，工会直选可以扩大选举范围，增加更多有能力和员工欢迎的工会领导，有利于会员拥护和监督自己选举产生的工会主席；而竞选产生的工会主席责任感和使命感更强，工会工作和活动更加贴近工会会员的愿望和实际需要，竞选产生的工会委员来自生产一线，工会和工会会员的联系更加紧密(罗伯特・达尔, 2012)。

本研究主要关注工会直选在工会实践和劳资冲突感知之间的调节作用。选择工会直选作为情境变量，是学界一致认为基层工会直选是中国工会改革的方向(Hui & Chan, 2015; 闻效仪, 2014)。首先，工会直选有利于增强基层工会主席的责任

[4] 间接选举是指工会会员选举产生工会会员代表，再由工会会员代表选举产生工会委员和工会主席(或者由工会会员代表选举产生工会委员会，再由工会委员会无记名投票选举产生工会主席)。

感和使命感，更注重代表和维护员工利益，使得工会工作更加贴近工会会员；直选的工会委员大多来自工作一线，也能更及时、广泛地了解员工诉求(Howell, 2008)；其次，直选能够选举出更有能力、更受员工尊敬、具有个人魅力工会主席，更容易得到信任和认可，得到员工发自内心的拥护和跟随；第三，直选产生的工会具有较强的民意基础，能够更好地引导和整合员工诉求，代表员工与管理层平等协商，即工会的民意基础会促使管理层认可和支持工会工作(闻效仪, 2014)；工会主席竞选过程中的承诺将转变成工会代表员工和服务员工的压力和动力，最后，工会直选可让更多员工了解工会并增强工会成员的角色意识，认识到集体行动的力量(周恋, 2015)，对培养员工公民权利意识以及保障员工劳动权益具有积极影响。在实现工会直选的企业，由于工会实践贴合员工需求，更容易让员工感知到工会的切实存在，从而有利于降低员工产生劳资冲突感知的发生概率。

假设 4：工会直选可能会改变工会实践和劳资冲突的负相关关系。

3　理论构建

工会实践(工会建设/工会职能)是一种日常用语，在工会和组织行为学研究中，常在较为宽泛意义上使用它，中国的工会建设模式和运作逻辑，既不完全等同于西方模式(如英美)，又不完全与东方模式(如日本)相同(Warner, 2003)，导致工会实践并未形成明确的概念界定和内涵确定。因此，在研究中国情境下的企业工会实践时，不能直接应用国外工会实践的已有结论(张毛龙，胡恩华，张龙, 2018)。

认知和情绪是员工幸福感最常见的测量指标(许龙，高素英，刘宏波，杨鹏, 2017)。资源保存理论视角认为，个体把任何能够帮助自己实现目标的事物视为一种资源(Halbesleben, Neven, Paustian-underdahl & Westman, 2014)。作为劳动关系领域中最为重要的组织，中国工会是我国劳动关系协调和治理的直接参与者(吴建平, 2018)。基层工会组织的工具性实践包括推动企业改善员工的基本工作条件，如给予员工更高的工资福利、更安全的工作环境和更短的工作时间等(刘长庚，许明，刘一蓓, 2014；罗永华等, 2018)，以及为员工争取对家庭友好的工作环境(Family-friendly workplace)，提供直接帮助和支持(徐雷，屈沙，杜素珍, 2017；张抗私，刘翠花, 2018)；情感性实践通过减轻工作场所歧视等为员工消解压力和不安全感等消极情绪(李敏，黄青良，周恋, 2013；毛学峰，刘靖，张车伟, 2016)；同时增强员工与企业的沟通、提高对员工的人文关怀、丰富员工的精神生活等，改善员工的身心健康和工作体验(单红梅，胡恩华，黄凰, 2014；张抗私 等, 2018)。当员工感知到充足的资源供给时，其积极心理状态会增强，消极心理状态会减轻(Halbesleben et al., 2014)

同时，社会信息加工理论认为，个人也会从他所处的社会环境收集信息如周围同事的看法并使用该信息形成个人对组织政策、价值观和规范的评价，进而形成共同感知(Gerald, Jeffrey, 1978)。作为一种能够为员工提供支持、保护和关怀的工作资源，工会的工具性实践帮助员工满足诸如薪资增长、权利表达的需求；工会的情感性实践有助于员工缓解与组织、领导互动过程中引发的负面情绪，从而为工会的实践决策提供信息基础。因此，本研究基于资源保存理论和社会信息加工理论构建了工会实践对员工幸福感的中介机制及情境因素的分析框架，为更加深入地揭示员工工作幸福感成型的作用机理提供了新的理论视角，也丰富了组织行为科学相关理论的发展。

第三，由员工直接选举的工会组织决定了工会实践这一嵌入性组织是否能贴近员工诉求，站在员工的角度创造性地开展工作，降低企业负面的管理实践给员工带来的劳资冲突感知。因此，工会直选是如何发挥工会实践在降低劳资冲突感知时的重要情境因素。这一调节变量能够帮助我们更好地理解在不同的工会实践下是如何提升员工幸福感。

同时，从目前的国内外文献来看，国外对劳资关系的研究常常关注于工会、集体谈判、劳资冲突的解决途径等内容，国内则主要集中在劳资关系的历史演变、劳资冲突的原因、劳资冲突的解决方法的规范分析(张子源，赵曙明, 2008)，但是由于研究视角和研究目的的不同，学界难以将劳资冲突作为一个共同认可的变量加以研究，没有量表对劳资冲突的形式、维度与结构进行测量，量表的缺乏也制约了将产业关系领域中的劳资冲突纳入到组织行为学的范畴中进行实证研究，尤

其是对中国工会在劳动关系系统中的作用，大都是基于个案性的经验概括或逻辑性的理论分析来得出结论的，容易面临着代表性或普遍性问题(吴建平，2018)，缺乏应有的有代表性的数据和复杂的统计技术。本研究将具体采用二次多项式回归、响应面分析、中介模型分析、调节路径分析等方法对上述作用机制进行验证，还将通过 Origin 软件绘制三维球面图更直观地展示结论。如何将停留在政策制度层面的工会建设研究下沉到企业管理实践和劳动过程中对工会实际效用的量化研究，是目前工会研究从制度结构主义框架向行为科学方向突破的瓶颈所在，也是在管理实践情境中亟需解决的重要问题。本研究的发现对构建工作幸福感的多水平动态形成机制模型，进而达到提高企业绩效的双赢结果，设计有关的工会实践策略均具有重要意义。

参考文献

常凯. (2013). 劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善. *中国社会科学, 6*, 91−108.

陈万思，姚圣娟，钟琳. (2011). 工会实践、劳资关系气氛与双承诺间关系实证研究. *华东经济管理, 25*(6), 89−94.

陈伟光. (2012). 忧与思——三十年工会工作感悟. 北京：中国社会科学出版社.

崔勋，张义明，瞿皎姣. (2012). 劳动关系氛围和员工工作满意度：组织承诺的调节作用. *南开管理评论, 15*(2), 19−30.

单红梅，胡恩华，黄凰. (2014). 工会实践对企业绩效影响的实证研究. *管理科学, 27*(4), 33−50.

胡恩华. (2012). 中国情景下劳资关系氛围与双组织承诺关系研究. *经济管理, 34*(2), 66−75.

理查德·海曼. (2008). *劳资关系：一种马克思主义的分析框架* (黑启明 译) 北京，中国劳动社会保障出版社.

李敏，黄青良，周恋. (2013). 心理契约、 公平感、 发言权与工作卷入：基于劳务派遣工的实证研究. *商业经济与管理, 6*(260), 39−47.

刘长庚，许明，刘一蓓. (2014). 员工获得了“公平”的劳动所得吗——基于中国工业企业数据库的测度与验证. *中国工业经济, 11*, 128−140.

罗伯特 •达尔. (2012). *论民主* (李风华 译). 北京：中国人民大学出版社.

罗永华，魏下海，吴春秀. (2018). 工会主席身份是否影响员工留职意愿——基于 2016 年广东南海“雇主-雇员”匹配数据的实证研究. *财经研究, 44*(4), 76−88.

毛学峰，刘靖，张车伟. (2016). 中国的工会可以降低性别工资差异吗？*经济学动态*, (5), 26−36.

时勘，周海明，朱厚强，郭鹏举. (2016). 健康型组织的评价模型构建及研究展望. *科研管理, 37*(S1), 630−635.

孙中伟，贺霞旭. (2012). 工会建设与外来工劳动权益保护——兼论一种“稻草人机制”. *管理世界*, (12), 46−60.

王永丽，郑婉玉. (2012). 双重角色定位下的工会跨界职能履行及作用效果分析. *管理世界*, (10), 130−145.

魏下海，董志强，黄玖立. (2013). 工会是否改善劳动收入份额——理论分析与来自中国民营企业的经验证据. *经济研究, 8*, 16−28.

闻效仪. (2014). 工会直选：广东实践的经验与教训. *开放时代*, (5), 54−65.

吴建平. (2018). 中国工会研究 40 年——对国内工会研究基本脉络与特点的评述. *中国劳动关系学院学报, 32*(5), 12−20.

席猛，赵曙明. (2014). 劳资冲突研究述评：定义、前因及研究新视角. *管理学报, 11*(3), 455−461.

谢玉华，张群艳. (2013). 新生代员工参与对员工满意度的影响研究. *管理学报, 10*(8), 1162−1169.

徐雷，屈沙，杜素珍. (2017). 劳动合同、工会身份与劳动者权益保障——基于 CGSS2013 数据的验证. *财经论丛, 216*(1), 3−11.

许龙，高素英，刘宏波，杨鹏. (2017). 中国情境下员工幸福感的多层面模型. *心理科学进展, 25*(12), 2179−2191.

姚先国，李敏，韩军. (2009). 工会在劳动关系中的作用——基于浙江省的实证分析. *中国劳动关系学院学报, 23*(1), 56−61.

姚洋，钟宁桦. (2008). 工会是否提高了员工的福利——来自 12 个城市的证据. *世界经济文汇*, (5), 6−20.

翟玉娟. (2013). 民主选举是基层工会的生命线. *中国工人, 2*, 15−17.

张抗私，刘翠花. (2018). 工会是否提升了国有企业员工的幸福感? *财经问题研究*, (3), 116−122.

张毛龙，胡恩华，张龙 (2018). 中国企业工会实践：测量表的开发与检验. 经济管理, *40*(11), 39−54.

张兴贵，罗中正，严标宾. (2012). 个人-环境(组织)匹配视角的员工幸福感. *心理科学进展, 20*(6), 935−943.

张征. (2016). 下属-主管匹配与员工的工作幸福感：领导-成员交换和政治技能的作用. *心理科学, 39*(5), 1204−1209.

张子源，赵曙明. (2008). 试论产业关系与人力资源视角下的劳资冲突根源与解决途径. *外国经济与管理, 30*(10), 32−38.

周恋. (2015). *中国情境下的劳动关系氛围与员工工会承诺关系研究* (博士学位论文). 广州，华南理工大学.

Ackers, P., Marchington, M., Wilkinson, A., & Dundon, T. (2005). Partnership and voice, with or without trade unions: Changing UK management approaches to organizational participation. Working Paper. *Partnership and Modernization in Employment Relations.*

Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2011). *Subjective well-being in organizations*. London, The Oxford Handbook

of Positive Organizational Scholarship.

Chan, A. W., Snape, E., Luo, M.S., & Zhai, Y. J. (2017). The developing role of unions in China's foreign-invested enterprises. *British Journal of Industrial Relations, London School of Economics, 55*(3), 602−625.

Chan, C. K. C. (2010). Strike and changing workplace relations in a Chinese global factory. *Industrial Relations Journal, 40*(1), 60−77.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology, 86(3)*, 425−445.

Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies, 13*(4), 659−684.

Davis, R. S. (2013). Union commitment and stakeholder red tape: How union values shape perceptions of organizational rules. *Review of Public Personnel Administration, 33*(4), 365−383.

Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology, 5*(3), 177−191.

Elfstrom, M., & Kuruvilla, S. (2014). The changing nature of labor unrest in China. *Industrial and Labor Relations Review, 67*(2), 453−480.

Freeman, R. B. (1985). *Why are unions faring poorly in NLRB representation elections?* Cambridge, MIT Press.

Friedman, E. (2012). Getting through the hard times together? Chinese workers and unions respond to the economic crisis. *Journal of Industrial Relations, 54*(4), 459−475.

Gerald, R. S., & Jeffrey, P. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly, 23*(2), 224−253.

Guest, D. E. (2004). The psychology of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract. *Applied Psychology, 53*(4), 541−555.

Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.P., Paustian-underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the COR understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management, 40*(5), 1334−1364.

Hammer, T. H., Bayazit, M., & Wazeter, D. L. (2009). Union leadership and member attitudes: A multi-level analysis. *Journal of Applied Psychology, 94*(2), 392−410.

Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the job demand-control (support) model and psychological well-being. *Work & Stress, 24*(1), 1−35.

Howell, J. A. (2008). All-China federation of trades unions beyond reform? The slow march of direct elections. *The China Quarterly, 196*, 845−863.

Hui, S. I., & Chan, K. C. (2015). Beyond the union-centred approach: A critical evaluation of recent trade union elections in China. *British Journal of Industrial Relations, 53*(3), 601−627.

Humborstad, S. I. W. (2013). When industrial democracy and empowerment go hand-in-hand: A co-power approach. *Economic and Industrial Democracy, 35*(3), 391−411.

Ilgen, D. R. (2016). The union of theory and practice in the scientific study of human working behavior. *Organizational Behavior & Human Decision Processes, 136*, 3–5.

Iverson, R. D., & Currivan, D. B. (2010). Union participation, job satisfaction, and employee turnover: an event-history analysis of the exit-voice hypothesis. *Industrial Relations A Journal of Economy and Society, 42*(1), 101−105.

Kai, C., & Brown, W. (2013). The transition from individual to collective labour relations in China. *Industrial Relations Journal, 44*(2), 102−121.

Laroche, P., & Wechtler, H. (2011). The effects of labor unions on workplace performance: New evidence from France. *Journal of Labor Research, 32*(2), 157−180.

Leigh, D. E. (2010). Union preferences, job satisfaction and the union-voice hypothesis. *Industrial Relations, 25*(1), 65−71.

Lu, Y., Tao, Z. G., & Wang, Y. J. (2010). Union effects on performance and employment relations: Evidence from china. *China Economic Review, 21*(1), 202−210.

Martin, J. E., & Sinclair, R. R. (2010). A multiple motive perspective on strike propensities. *Journal of Organizational Behavior, 22*(4), 387−407.

Martinez-Pecino, R., Munduate, L., Medina, F. J., & Euwema, M. C. (2010). Effectiveness of mediation strategies in collective bargaining. *Industrial Relations A Journal of Economy and Society, 47*(3), 480−495.

Mellor, S., & Golay, L. M. (2014). The conditional indirect effect model of women's union participation: The moderating effect of perceived union tolerance for sexual harassment. *The Journal of Psychology, 148(1)*, 73−91.

Redman, T., & Snape, E. (2014). The antecedents of union commitment and participation: Evaluating moderation effects across unions. *Industrial Relations Journal, 45*(6), 486−506.

Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin, 140*(4), 921−948.

Shore, M. F., Tetrick, L. E., Sinclair, R. R., & Newton, L. A. (1994). Validation of a measure of perceived union support. *Journal of Applied Psychology, 79*(6), 971−977.

Sverke, M., & Kuruvilla, S. (2010). A new conceptualization of union commitment: Development and test of an integrated theory. *Journal of Organizational Behavior, 16*(6), 505−532.

Tetrick, L. E., Shore, L. M., Mcclurg, L. N., & Vandenberg, R. J. (2007). A model of union participation: The impact of perceived union support, union instrumentality, and union loyalty. *Journal of Applied Psychology, 92*(3), 820−828.

Tsui, A. S., Wang, H., & Xin, K. R. (2006). Organizational culture in China: An analysis of culture dimensions and culture types. *Management and Organization Review, 2*(3), 345−376.

Voss, K. (2010). Democratic dilemmas: Union democracy and union renewal. *Transfer European Review of Labour & Research, 16*(3), 369−382.

Warner, M. (2003). China's HRM revisited: A step-wise path to convergence? *Asia Pacific Business Review, 9*(4), 15−31.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics, 33*(4), 338−351.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Ilies, R.(2012). Everyday working life: Explaining within-person fluctuations in employee well-being. *Human Relations, 65*(9), 1051−1069.

Yao, Y., & Zhong, N. H. (2013). Unions and workers' welfare in Chinese firms. *Journal of Labor Economics, 31*(3), 633−667.

Zacharewicz, T., Martínez-Íñigo, D., & Kelloway, E. K. (2016). A longitudinal study of shop stewards' union commitment and perceptions of union instrumentality and support. *Applied Psychology, 65*(1), 160−182.

The double-paths effects of union practices on employee well-being: Based instrumental-emotional perspective

ZHANG Xufan[1]; XI Meng[2]

([1] *Gingling College, Nanjing Normal University, Nanjing* 210097, *China*)

([2] *Business School, Nanjing University, Nanjing* 210093, *China*)

Abstract: The increasingly rigid traditional management methods, diversified interest demands of the new generation of employees, and frequent labor conflicts in enterprises have led to the decline of grass-roots labor unions in labor relations in China, and thus fell into the dual dilemma of organizations' reluctance to invest and employees' active abandonment. Based on the perspective of "instrument-emotion" dual path and the logical framework of "context-cognition", we intend to answer the important question of "whether strengthening the practical utility of labor unions can bring returns to enterprises" theoretically and empirically. Specifically, it explores whether instrumental/affective labor union practices can improve employees' sense of well-being at work by alleviating labor conflicts through the cross-level research method of measuring labor union practices at the organizational level and individual level respectively, and further studies the boundary conditions on this chain. We believe that it could reveal the substantial value of grass-roots trade unions in realizing win-win between labor and capital and their effect on employee well-being. It is not only an ethical response to the "conscientious research" of management science, but also an important strategy to strengthen the construction of grass-roots trade unions.

Key words: union practices; employee well-being; labor relation conflict; double-paths; new generation employees